



ARGOMENTO

Legittimo il licenziamento del lavoratore che fa troppe pause al bar, provate anche da agenzie investigative

Cass., sez. Lavoro,
2 marzo 2025,
n. 8707

AUTORE
**ELENA
PELLEGATTA**
Consulente
del Lavoro
in Milano

La vicenda prende avvio dal licenziamento intimato al lavoratore, addetto al ritiro dei rifiuti urbani, da parte della società datrice di lavoro a fronte dell'accertato inadempimento dell'art. 8 del D.lgs n. 66/2003, che nello specifico stabilisce che, nei casi in cui l'orario di lavoro superi le sei ore, i contratti collettivi determinano le modalità e la durata dell'intervallo finalizzato al recupero psico-fisico, e alla consumazione del pasto, ed in mancanza di disciplina è prevista una pausa di almeno dieci minuti tra l'inizio e la fine di ogni periodo giornaliero di lavoro. Il lavoratore effettuava infatti numerose pause intermedie durante l'orario di lavoro e, in particolare, usufruiva di frequenti e prolungate soste in alcuni esercizi pubblici-bar dei Comuni ove prestava servizio. In primo e secondo grado, la Corte territoriale rilevava che il quadro probatorio raccolto, composto dall'acquisizione di una relazione investigativa, dall'analisi dei GPS installati sui mezzi di raccolta dei rifiuti guidati dal dipendente, dalla deposizione di diversi testimoni, dimostrava effettivamente che il lavoratore, durante l'orario di lavoro, si era trattenuto presso diversi pubblici esercizi-bar per un periodo di tempo

che eccedeva l'arco temporale previsto dalla normativa e dal contratto di lavoro. Con particolare riguardo all'utilizzazione degli esiti della relazione investigativa, la Corte territoriale ha sottolineato che il controllo era stato delegato solamente dopo il sorgere del sospetto, da parte del datore di lavoro, della violazione di obblighi derivanti dal CCNL e dal contratto individuale e di comportamenti che integravano una condotta fraudolenta, con riguardo alla giornata in cui il servizio era terminato con largo anticipo e il lavoratore aveva trascorso il resto del turno di lavoro presso un esercizio pubblico, per poi far rientro in cantiere e compilare il foglio presenze in corrispondenza dell'orario finale. Il personale investigativo era stato incaricato dalla società dopo che erano state constatate, tramite i sistemi di controllo a distanza-GPS installati su tutti i mezzi di raccolta come da espressa previsione del Capitolato di appalto, frequenti soste durante lo svolgimento dell'attività lavorativa, condotte che erano suscettibili di incidere sul patrimonio aziendale, nonché sull'immagine dell'azienda, alla luce degli obblighi assunti nei confronti del committente di regolare e diligente svolgimento del servizio pub- ➤



blico di raccolta dei rifiuti

Impugna il lavoratore il licenziamento e si giunge alla Suprema corte, che esamina i motivi del ricorso, indicati:

- nella violazione e falsa applicazione degli artt. 2, 3 e 4 della Legge n. 300/1970, avendo la Corte territoriale errato nel ritenere che lo svolgimento di pause durante l'orario di lavoro, eccedenti la previsione legale e contrattuale costituisca inadempimento dell'obbligazione del dipendente; e che il relativo controllo poteva essere delegato a soggetti terzi, nella specie un'agenzia investigativa, diversi dal datore di lavoro, solo in caso di atti illeciti del lavoratore non riconducibili al mero inadempimento dell'obbligazione;
- nella nullità della sentenza nonché violazione dell'art. 132 c.p.c. avendo la Corte territoriale errato nell'ipotizzare un danno patrimoniale a carico della società, trattandosi di mero inadempimento contrattuale e non di un fatto illecito che potesse giustificare, *ex* artt. 2 e 3 della Legge n. 300 del 1970, un controllo investigativo;
- nella violazione degli artt. 132 e 115 c.p.c. nonché 7 della Legge n. 300 del 1970, avendo la Corte territoriale trascurato che il servizio di raccolta dei rifiuti, con riguardo alle giornate oggetto della contestazione disciplinare, era stato portato a compimento, con conseguente insussistenza di un inadempimento.

Gli Ermellini giudicano non accoglibili i motivi del ricorso: ribadiscono che le disposizioni degli artt. 2 e 3 dello Statuto dei lavoratori non precludono al datore di lavoro di ricorrere ad agenzie investigative, purché queste non sconfinino nella vigilanza dell'attività lavorativa vera e propria riservata dall'art. 3 dello Statuto direttamente al datore di lavoro e ai suoi collaboratori e giustificano l'intervento in questione non solo per l'avvenuta prospettiva di illeciti e per l'esigenza di verificarne il contenuto, ma anche in ragione del solo sospetto o della mera ipotesi che illeciti siano in corso di esecuzione. I controlli del datore di lavoro, anche a mezzo di agenzia investigativa, sono legittimi ove siano finalizzati a veri-

ficare comportamenti del lavoratore che possano configurare ipotesi penalmente rilevanti od integrare attività fraudolente, fonti di danno per il datore medesimo, non potendo, invece, avere ad oggetto l'adempimento (o inadempimento) della prestazione lavorativa.

Non viene escluso il potere dell'imprenditore, ai sensi degli artt. 2086 e 2104 c.c., di controllare direttamente o mediante la propria organizzazione gerarchica o anche attraverso personale esterno, costituito in ipotesi da dipendenti di una agenzia investigativa, l'adempimento delle prestazioni lavorative e quindi di accertare mancanze specifiche dei dipendenti già commesse o in corso di esecuzione, e ciò a prescindere dalle modalità del controllo, che può avvenire anche occultamente, senza che vi ostino né il principio di correttezza e buona fede nell'esecuzione dei rapporti.

Ed infine, ribadiscono i Supremi giudici che la nozione di "patrimonio aziendale" tutelabile in sede di esercizio del potere di controllo dell'attività dei lavoratori vada intesa in una accezione estesa; si è così riconosciuto "il diritto del datore di lavoro di tutelare il proprio patrimonio, costituito non solo dal complesso dei beni aziendali, ma anche dalla propria immagine esterna, così come accreditata presso il pubblico" (Cass., n. 2722 del 2012; sulla tutela dell'immagine aziendale v. pure Cass., n. 13266 del 2018); costantemente, poi, è stata ritenuta lesiva del patrimonio aziendale la condotta di dipendenti potenzialmente integrante un illecito penale, sia ammettendo l'accertamento di fatti disciplinarmente rilevanti mediante filmati di telecamere installate in locali dove si erano verificati furti o a presidio della cassaforte aziendale, sia in ipotesi di mancata registrazione della vendita da parte dell'addetto alla cassa ed appropriazione delle somme incassate e si è quindi ribadito che la tutela del patrimonio aziendale può riguardare la difesa datoriale "dalla lesione all'immagine e al patrimonio reputazionale dell'azienda, non meno rilevanti dell'elemento materiale che compone la medesima"

Proprio sottolineando che i giudici di appello ►



avevano ritenuto che il controllo non era diretto a verificare le modalità di adempimento dell'obbligazione lavorativa, bensì il compimento di atti illeciti del lavoratore non ricon-

ducibili al mero inadempimento dell'obbligazione contrattuale, gli Ermellini confermano la correttezza interpretativa dei motivi di licenziamento e rigettano il ricorso del lavoratore.

ARGOMENTO

Validità del patto di prova nel caso di successione di contratti: causa funzionale e condizioni di legittimità

Cass., sez. Lavoro, Ord. 6 aprile 2025, n. 9064

AUTORE
CLARA
RAMPOLLO
Consulente del Lavoro
in Pavia

La vicenda riguarda la validità del patto di prova nei contratti di lavoro, con riferimento ai casi di successione di contratti e cambio di datore di lavoro, con particolare attenzione alla causa funzionale del patto di prova e alle condizioni che ne determinano la legittimità.

La controversia riguarda un dipendente che aveva prestato l'attività lavorativa presso il magazzino di protesi di un'azienda inizialmente come lavoratore somministrato tramite diverse agenzie in favore dell'appaltatore; successivamente il lavoratore è stato assunto a tempo indeterminato da un'azienda subentrata nell'appalto con un patto di prova di 26 giorni per poi ricevere la comunicazione della cessazione del rapporto per mancato superamento della prova.

La Corte d'Appello di Firenze ha dichiarato la nullità del patto di prova e l'illegittimità del licenziamento, condannando la società al pagamento di un'indennità risarcitoria in base a due motivi:

- sin dall'inizio il lavoratore aveva sempre svolto le stesse mansioni di magazziniere (solo occasionalmente quelle di autista) ed anche di sanificatore-manutentore. L'attribuzione di quest'ultima qualifica nell'ultimo contratto non equivaleva all'assegnazione di compiti nuovi o diversi;
- il fatto che il dipendente fosse prima lavoratore somministrato e poi assunto direttamente non giustificava l'apposizione del patto di prova, dato lo svolgimento delle medesime mansioni che rendeva non necessario verificare la permanenza dell'idoneità professionale. La società che è subentrata nell'appalto ha

proposto ricorso per cassazione basato su tre motivi principali, contestando la decisione della Corte d'Appello di Firenze, sostenendo la legittimità del patto di prova apposto al contratto di lavoro per tre motivi:

- Violazione dell'art. 50 del D.lgs. n. 50/2016 e dell'art. 4 CCNL Multiservizi, per avere la Corte ritenuto esistente un obbligo di assunzione senza patto di prova, sebbene tali disposizioni non fossero applicabili a un lavoratore somministrato del precedente appaltatore;
- Violazione dell'art. 4 CCNL per avere ritenuto applicabile al lavoratore una delle clausole di cui alle lettere a) e b) del citato articolo, sebbene egli fosse estraneo al loro ambito di applicazione in quanto lavoratore interinale;
- Violazione dell'art. 2096 c.c. per avere giudicato privo di causa e nullo il patto di prova, che invece sarebbe legittimo a causa dell'inserimento del lavoratore in una nuova organizzazione aziendale, con un diverso datore di lavoro, inquadramento e mansioni.

La Corte di Cassazione ha dichiarato inammissibili i primi due motivi di ricorso ritenendo che non si confrontassero con la *ratio decidendi* della sentenza impugnata. Secondo la Suprema Corte, la Corte d'Appello non aveva inteso estendere al lavoratore somministrato la diretta applicazione delle clausole sociali, ma aveva ritenuto insussistenti i presupposti per l'apposizione di un patto di prova in caso di successione di contratti. La decisione della Corte d'Appello si basava sui principi generali relativi alla causa del patto di prova, non sull'applicazione diretta delle clausole di salvaguardia occupazionale previste dal CCNL ➤



o dalla normativa sugli appalti pubblici.

La Corte ha ribadito i principi fondamentali sulla causa del patto di prova, elemento centrale per valutarne la legittimità. Questi principi costituiscono la base giuridica per l'analisi di tutti i casi simili: interesse comune, verifica datoriale e valutazione del dipendente.

La Corte ha chiarito in quali circostanze un patto di prova può essere considerato illegittimo per mancanza della sua causa funzionale, fornendo importanti linee guida per i giudici di merito. È illegittimamente apposto un patto di prova che non sia funzionale alla causa di reciproca sperimentazione della convenienza del contratto, ad esempio quando questa sia già avvenuta con esito positivo nello svolgimento di un precedente rapporto di lavoro tra le stesse parti e nelle specifiche mansioni. La ripetizione del patto di prova in successivi contratti tra le stesse parti, con mansioni analoghe, è ammissibile solo se vi sia la necessità di ulteriori e indispensabili verifiche, come valutare il comportamento e la personalità del lavoratore, elementi suscettibili di modificarsi nel tempo.

La Corte ha stabilito principi chiari su chi debba dimostrare cosa: il lavoratore che deduca la nullità del patto di prova, perché non funzionale alla causa della reciproca sperimentazione, sopporta il relativo onere probatorio; il difetto funzionale può essere provato anche per presunzioni, come l'aver prestato per un congruo tempo la propria opera per lo stesso datore con le stesse mansioni, anche in seguito a distacco o somministrazione.

La ripetizione del patto invece è legittima se il nuovo rapporto presenta elementi decisivi di novità: diverso datore, differente organizzazione produttiva o mansioni diverse: in presenza di tali elementi, non opera la presunzione di difetto funzionale e non si può addossare al datore l'onere di dimostrare le esigenze poste a base dell'apposizione del patto.

Secondo la Corte, l'esistenza di precedenti rapporti di lavoro somministrato, anche con le medesime mansioni, non priva il patto di pro-

va della sua causa, che è volta a valutare non solo l'idoneità alle specifiche mansioni ma anche tutti gli altri elementi di qualificazione della prestazione, incluso il vincolo fiduciario. La Cassazione ha identificato l'errore di diritto commesso dalla Corte d'Appello che ha portato all'accoglimento del terzo motivo di ricorso e alla cassazione della sentenza impugnata. È stato evidenziato che, nella valutazione della legittimità del patto di prova, occorre considerare molteplici fattori oltre alla semplice identità delle mansioni. Questi elementi sono cruciali per determinare se sussista un legittimo interesse alla sperimentazione: comportamento del lavoratore, inserimento nella struttura, vincolo fiduciario e modalità operative diverse che richiedono una verifica dell'adattabilità del lavoratore, anche a parità di mansioni formali. La Corte ha sottolineato l'importanza di contemperare i diversi interessi in gioco nella valutazione della legittimità del patto di prova, specialmente in presenza di datori di lavoro diversi. Occorre una valutazione complessiva che tenga conto di tutti gli elementi: durata della precedente esperienza, effettiva identità delle mansioni, cambiamenti nell'organizzazione o nelle modalità operative. Il giudice deve considerare se, nonostante la precedente esperienza come somministrato, sussista un legittimo interesse alla verifica di aspetti nuovi o diversi della prestazione lavorativa.

In conclusione, la Corte di Cassazione ha accolto il terzo motivo di ricorso, dichiarato inammissibili i primi due motivi, e cassato la sentenza impugnata in relazione al motivo accolto, rinviando alla Corte d'Appello di Firenze, in diversa composizione, anche per la regolazione delle spese del giudizio di legittimità. La Corte d'Appello dovrà riesaminare il caso conformandosi ai principi di diritto enunciati dalla Cassazione, valutando tutti gli elementi rilevanti per determinare la legittimità del patto di prova, non limitandosi alla sola identità delle mansioni.

Questa sentenza è importante perché fornisce ►



importanti linee guida per i giudici di merito che si trovano a valutare la legittimità del patto di prova in casi simili, indicando un approccio metodologico completo:

- verifica dell'identità delle parti;

- analisi delle mansioni;
- valutazioni del contesto organizzativo;
- bilanciamento degli interessi datore di lavoro e lavoratore ai fini dell'idoneità complessiva della prestazione.

ARGOMENTO

Ripetere le motivazioni di un licenziamento assume carattere ritorsivo dello stesso

Cass., sez. Lavoro, 9 maggio 2025, n. 12277

AUTORE
RICCARDO BELLOCCHIO
Consulente del Lavoro in Milano

La vicenda portata al giudizio della Corte prende le mosse dal ricorso di un lavoratore licenziato due volte dalla stessa società. Il primo licenziamento era stato già dichiarato nullo in via definitiva, con reintegra ordinata dal Tribunale. Dopo oltre 20 mesi, la società ha aderito alla reintegra con contestuale secondo licenziamento, adducendo lo stesso giustificato motivo oggettivo già ritenuto illegittimo in precedenza (dismissione di servizi aziendali). Il secondo licenziamento è stato impugnato dal lavoratore che ne ha contestato la natura ritorsiva.

Il giudice e la Corte d'Appello respingevano la richiesta del datore di lavoro alla reintegra per licenziamento nullo con carattere ritorsivo del lavoratore. La società ricorreva quindi in Cassazione lamentando che la Corte territoriale aveva stravolto l'indagine sull'elemento costitutivo del recesso (provato e non contestato) rappresentato dalla dismissione in ambito aziendale di figure professionali di addebi- to allo svolgimento delle mansioni a suo tempo assegnate o di altre equivalenti, riconducendolo aprioristicamente e presuntivamente ad una fattispecie di licenziamento nullo, perché ritorsivo, e/o connotato da un motivo illecito, anche in violazione dell'orientamento giurisprudenziale affermatosi sulla questione; si deduce, altresì, che vi era stata una inversione logico consequenziale, costituente violazione di legge, in quanto prima avrebbe dovuto essere accertata la effettiva reintegrabilità del lavoratore nelle mansioni precedentemente assolate e, solo in caso di esito negativo di tale indagine, si sarebbe potuto

procedere a valutare il carattere ritorsivo del licenziamento; si rappresentava, infine, che dalla analisi della sentenza non era possibile ricavare alcun argomento che inducesse a ritenere che l'elusione dell'ordine di reintegra fosse stato il motivo illecito effettivo e soprattutto, unico e determinante. La Corte di Cassazione cassa questa motivazione e confermando i precedenti gradi di giudizio afferma che il secondo recesso conteneva motivazioni identiche a quelle già smentite dal giudice in precedenza.

La Corte ha ravvisato un intento elusivo dell'obbligo di reintegra, configurando un licenziamento nullo per motivo illecito (ritorsivo), in quanto la società non ha fornito elementi oggettivi nuovi che potessero giustificare la dismissione dell'attività o l'impossibilità di reintegrare il lavoratore e quindi il licenziamento è stato considerato ritorsivo perché scaturito da una reazione alla reintegra ordinata dal giudice.

La prova del carattere ritorsivo, conclude la Corte, può fondarsi su elementi presuntivi, valutati nella loro globalità: la reiterazione delle stesse motivazioni, la cronologia degli eventi e l'inadempienza all'ordine giudiziario. Il secondo licenziamento aveva l'obiettivo sostanziale di rendere vano il diritto del lavoratore di riottenere il proprio posto di lavoro, valutando tutti gli elementi, cronologici, comportamentali, materiali e giurisdizionali che il lavoratore aveva offerto in giudizio e concludendo con l'affermare, quindi, che l'elusione dell'ordine di reintegra era stato il motivo illecito unico e determinante del secondo licenziamento.